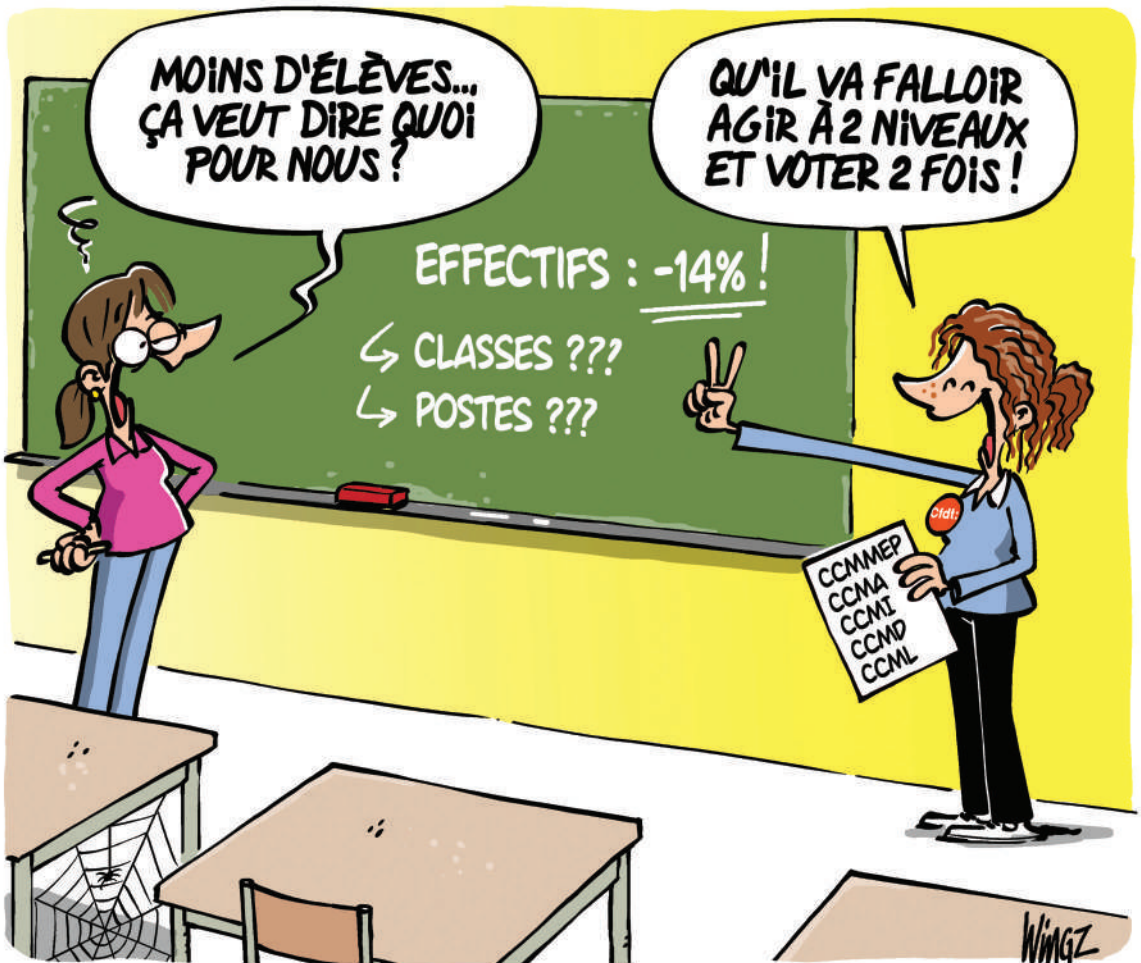


GUIDE DE L'ENSEIGNANT·E

ÉDUCATION NATIONALE



**2 VOTES, 1 CHOIX
VOTE CFDT 2 FOIS !**



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

VALÉRIE GINET

MARYLISE LÉON



Nos engagements pour les enseignant·e·s du Privé



NOTRE MÉTIER, C'EST ENSEIGNER

La liberté pédagogique doit être au cœur de votre métier. Vous devez être reconnu·e comme un·e professionnel·le.



NOTRE CARRIÈRE, DES DROITS POUR ÉVOLUER

Vous devez pouvoir évoluer dans votre carrière et accéder à d'autres métiers, et non vous user.



PROTÉGER NOTRE SANTÉ, C'EST PROTÉGER L'ÉCOLE

La santé, c'est un état d'équilibre permettant d'exercer le métier d'enseignant dans la durée et l'exigence de vos missions.



NOTRE POUVOIR D'ACHAT À LA HAUTEUR DE NOTRE ENGAGEMENT

Vous méritez une hausse significative de votre pouvoir d'achat, à la hauteur de votre engagement auprès des élèves et du service public d'éducation.



AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL, C'EST AMÉLIORER L'ÉCOLE

Ils nous faut des moyens adaptés, dans des classes à effectifs raisonnables, avec une charge de travail soutenable et une organisation respectueuse de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.



L'ÉCOLE PRIVÉE, UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC

Les établissements privés sous contrat, confessionnels ou laïcs, dans lesquels vous travaillez ont leurs classes organisées par un contrat d'association avec l'État. Pourtant, votre statut d'agent·e de l'État est souvent attaqué.

UN SEUL GESTE PEUT CHANGER L'AVENIR

VOTEZ 2X FEP-CFDT

LE 1ER SYNDICAT DE FRANCE

1

Vos représentant·e·s **CFDT** au ministère au CCMMEP

2

Vos représentant·e·s **CFDT**

dans les Rectorats en CCMI/CCMA/CCMD/CCML

Le mot de la Secrétaire générale de la Fep-CFDT

Chères collègues, chers collègues,

Cette rentrée 2026/2027 s'ouvre dans un contexte exigeant. Exigeant pour l'École, pour nos métiers, pour nos droits, pour notre capacité collective à faire entendre la voix des enseignantes et enseignants de l'enseignement privé sous contrat. Chaque jour, vous faites vivre le service public d'éducation dans vos classes, auprès des élèves et des familles. Chaque jour aussi, vous mesurez ce qui doit changer : la reconnaissance du métier, le pouvoir d'achat, la santé au travail, l'inclusion, la formation, les carrières, les conditions d'exercice et le respect de nos valeurs.



Ce livret a été conçu pour vous accompagner concrètement. Vous y trouverez des repères utiles sur votre contrat, votre rémunération, vos obligations de service, vos droits, votre santé, vos possibilités de mutation ou d'évolution professionnelle. Il est aussi le reflet de ce que nous sommes à la **Fep-CFDT** : un syndicat compétent, présent sur le terrain, capable d'expliquer, de défendre, de négocier et d'obtenir des avancées.

En décembre 2026, les élections de la fonction publique seront un rendez-vous décisif. Du 3 au 10 décembre, votre vote déterminera le poids de vos représentant-e-s dans les instances, notamment en CCMA, CCMD, CCMI, CCML et au CCMMEP. Plus la **Fep-CFDT** sera forte, plus votre parole pèsera dans les décisions qui concernent votre métier et votre avenir professionnel. Voter **Fep-CFDT**, c'est choisir des équipes de proximité, formées, accessibles, qui connaissent vos réalités et ne promettent pas l'impossible : elles agissent, argumentent, accompagnent et rendent compte.

Notre responsabilité est claire : défendre les personnels, porter des revendications sur vos conditions de travail, sur vos rémunérations notamment, sans renoncer au dialogue, garantir la transparence et le contrôle des établissements, faire vivre la laïcité, la justice sociale, la solidarité et la démocratie.

**Être première organisation syndicale
nous oblige. Nous assumons ce rôle avec sérieux, détermination et lucidité.**

En 2026, plus que jamais, nous avons besoin d'un syndicalisme utile, fort et proche. En décembre, faites le choix d'une voix qui vous ressemble et vous défend : **votez Fep-CFDT deux fois.**

Valérie Ginot
Secrétaire générale de la Fep-CFDT



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

ÉLECTIONS CCMMEP
DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL, C'EST AMÉLIORER L'ÉCOLE.

ÊTRE RECONNU PAR LA SOCIÉTÉ
CAR MON MÉTIER EST ESSENTIEL.

MOINS D'ÉLÈVES PAR CLASSE, MOINS DE PRESSION AU TRAVAIL,
MOINS DE TÂCHES ADMINISTRATIVES.



**JESSICA
BERTRAND**

ÉLUE CCMMEP
Professeure des écoles
ACADÉMIE DE LA RÉUNION

**DAMIEN
GILLOT**

CERTIFIÉ
Professeur au collège
ACADÉMIE DE DIJON

**VALÉRIE
GINET**

ÉLUE CCMMEP, AGRÉGÉE
Professeure en lycée
ACADÉMIE DE PARIS

**NADIA
CLAËS-BECK**

ÉLUE CCMMEP
Professeure en lycée pro
ACADÉMIE DE LILLE

**ENSEIGNANTES
COMME VOUS
ET ENSEIGNANTS**

NOUS PORTONS VOTRE VOIX.

Vos représentant-e-s

La CFDT, Premier syndicat de France	6
Comment voter deux fois CFDT du 3 au 10 décembre 2026 ?	7
Qu'avez-vous gagné grâce aux élu-e-s Fep-CFDT du CCMMEP ?	8
Vos candidat-e-s aux élections professionnelles	9

Votre métier, c'est enseigner	10
--	----

Votre école

Nos Valeurs	11
Vos droits et obligations en matière de laïcité	12
Une école inclusive	13

Votre carrière pour évoluer

Votre contrat avec l'État	14 à 15
Maître délégué-e : votre nouveau cadre de gestion	16 à 17
Votre évolution de carrière – Vos rendez-vous de carrière (contractuel)	17 à 19
Formation continue, développer vos compétences	19 à 20
Vos possibilités de mutation	21 à 23

Votre pouvoir d'achat

Comprendre votre fiche de paie	24 à 25
Votre rémunération	26 à 32

Vos conditions de travail

Vos obligations règlementaires de service (ORS)	33 à 35
Vos droits	35 à 39
Qui saisir en cas de dégradation de votre QVCT ?	40

Votre santé

Votre complémentaire santé / Votre prévoyance	40 à 41
Préparer votre retraite, Retrep, Retraite progressive	42

Les syndicats Fep-CFDT par département	43
--	----

Être adhérent et adhérente Fep-CFDT, c'est

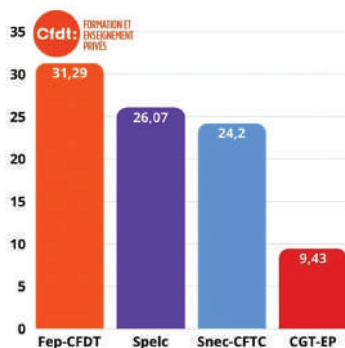
Flasher pour adhérer

- Être accompagné-e à chaque étape par des expert-e-s sur sa carrière ou sa mobilité, son temps de travail...
- Être informé-e de ses droits et bénéficier d'une aide si ceux-ci ne sont pas respectés
- Recevoir une documentation riche et pouvoir se former pour connaître ses leviers d'action
- Participer à des temps entre pair-e-s pour débattre, partager, revendiquer
- Partager des valeurs et avoir la possibilité de les porter collectivement
- Être protégé par un contrat de Protection Juridique Vie Professionnelle

La CFDT, premier syndicat de France

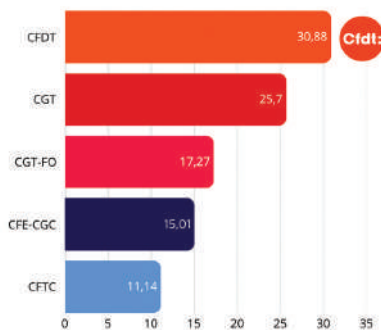
La Fep-CFDT est le premier syndicat de l'enseignement privé sous contrat, loin devant les trois autres syndicats représentatifs. Forte de ses 31,29 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles en 2022, elle dispose de trois sièges au CCMMEP, le **Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé sous contrat**.

Les 4 syndicats représentatifs de l'enseignement privé sous contrat (CCMMEP) au ministère de l'Éducation nationale en 2022



Tous métiers confondus, la CFDT est le premier syndicat de France depuis 2017, devant les quatre autres syndicats représentatifs.

Les 5 syndicats représentatifs en France en 2025



Au niveau local, dans l'enseignement privé sous contrat, la Fep-CFDT est le syndicat qui dispose du **plus grand nombre d'élu-e-s pour le secondaire en CCMA** et elle est très largement représentée **au primaire en CCMI et CCMD**. Il en est de même en CCML* en Polynésie et en Nouvelle-Calédonie.

La Fep-CFDT est **présente dans tous les réseaux** : catholique, juif, laïc, protestant, musulman, Diwan, Calandreta, Seaska, ABCM-Zweispachigkeit, La Bressola, Scola Corsa...

Grâce à votre confiance ainsi exprimée, militantes et militants Fep-CFDT peuvent agir quotidiennement pour améliorer la vie au travail, et notamment au ministère, au CCMMEP.

* CCMA-I-D-L : Commission consultative mixte-Académique Interdépartementale-Départementale-Locale

Comment voter 2 fois CFTD du 3 au 10 décembre 2026 ?

Des instances essentielles pour défendre vos droits

Les élections professionnelles sont essentielles pour choisir vos représentant-e-s au CCMMEP mais aussi celles et ceux de votre académie – CCMD, CCMI, CCMA, CCML.

Le vote se déroulera **par voie électronique** du **3 au 10 décembre 2026**. Vous recevrez des mails d'information de l'administration sur votre boîte académique. Pour accéder à votre espace personnel électeur-ice, vous devrez avoir accès à votre **boîte mail académique** et **Ensap**. Si besoin, contactez votre correspondant-e syndical-e.

Qu'est-ce que le CCMMEP ?

Le Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé (CCMMEP) est l'instance nationale de **concertation**. Il réunit les élu-e-s des syndicats représentatifs des enseignant-e-s et les représentant-e-s du ministère de l'Éducation nationale. Il est présidé par le ministre ou son représentant.

Cette instance est consultée sur tous les **projets de textes**, notamment sur ceux qui réglementent la carrière des enseignant-e-s : grilles, emploi, formation... Le comité émet également un avis sur les questions d'ordre général, telles que les conditions de travail, l'égalité professionnelle, la lutte contre toutes les discriminations, la santé. Ils sont également informés des décisions budgétaires ayant des conséquences sur la gestion des emplois et leur répartition entre les académies.

Chaque année, le CCMMEP reçoit le **panorama social** et en débat : bilans des promotions, concours, ruptures conventionnelles, changements d'échelle de rémunération.



Jessica Bertrand, Secrétaire nationale,
en visite d'établissement auprès de ses collègues.

Qu'avez-vous gagné grâce aux élu·e·s Fep-CFDT du CCMMEP ?

Pour vous, vos élu·e·s ont obtenu depuis 2022 **l'augmentation de la prime d'attractivité** ; le relèvement à 2 550 € bruts des indemnités de suivi et d'accompagnement ou d'orientation des élèves (ISAE/ISOE) ; la possibilité d'aller du 1^{er} degré au 2nd degré et inversement, ou du général au professionnel et inversement ; l'accès au **concours interne de conseiller principal d'éducation** ; l'augmentation **du taux de promotion à la hors classe** ; la **suppression des viviers** 1 et 2 pour l'accès à la classe exceptionnelle.

Concernant les maîtres délégués, vos élu·e·s ont notamment obtenu l'alignement de leur rémunération sur celle de leurs homologues du public ; le changement de niveau et donc **une augmentation de leur rémunération** au moins tous les trois ans ; la possible **de porter leur CDI** dans d'autres académies.

La Fep-CFDT a été entendue pour **davantage de contrôle des établissements** sous contrat, afin de **garantir la bonne utilisation des fonds publics** ainsi que le respect du contrat d'association et des **valeurs de la République**, la laïcité ou la liberté de conscience.

Constructifs, les élus de la Fep-CFDT proposent régulièrement des **amendements pour faire évoluer les textes** afin qu'ils tiennent davantage compte des spécificités de l'enseignement privé. Par exemple, l'amendement de la Fep-CFDT visant à clarifier les rôles respectifs de l'inspecteur·rice et du·de la chef·fe d'établissement dans l'évaluation professionnelle des maîtres délégués a été retenu par le ministère.

Soucieux de relayer les **remontées du terrain** en lien avec les élu·e·s CCMI, CCMD, CCMA, CCML, les élu·e·s Fep-CFDT ont interpellé à plusieurs reprises le ministère afin d'obtenir des cadrages clairs sur la tenue des journées pédagogiques, ainsi que sur les conditions d'accueil des apprentis en lycée professionnel et sur le statut des enseignant·e·s concerné·e·s.

Les futur·e·s élu·e·s Fep-CFDT du CCMMEP réclament pour vous un certain nombre de mesures développées dans ce livret concernant votre métier, votre école, votre carrière, votre pouvoir d'achat, vos conditions de travail et votre santé.



Vos candidat-e-s Fep-CFDT aux élections professionnelles

CCMMEP



Valérie GINET
Agrégée
Académie de Paris



Damien GILLOT
Certifié
Académie de Dijon



Nadia CLAËS-BECK
PLP
Académie de Lille



Jessica BERTRAND
PE
Académie de La Réunion



Youenn LE RET
Certifié
Académie de Rennes



Sébastien PILLIAS
PLP
Académie Orléans-Tours



Pascale ORECCHIONNI
PE
Académie de Lyon



Amélie BRUNET
PLP
Académie de Poitiers



Aurélia GASTALDI
Certifiée
Académie de Nice



Gwenaël BLIN
PLP
Académie de Nantes



Laurent ALMA
Certifié
Académie de Clermont-Ferrand



Madeline ORIA
PEPS
Académie de Normandie



Caroline CROS-DURAND
Professeure
en école immersive
Académie de Bordeaux



Juliette PAUL
PE
Académie de Reims



Blandine BOUCHELET-MAURER
PLP
Académie Nancy-METZ



Laure WILLAERT
Professeure spécialisée
Académie de Toulouse



Nathalie DASPAS EL ASSAOUI
Certifiée
Académie de Bordeaux



Claudine JACQUIER
Certifiée
Académie de Grenoble



Olivier DHENRY
Certifié
Académie de Versailles



Geneviève GOUNON
PLP
Académie Aix-Marseille

La liberté pédagogique doit être au cœur de votre métier

En tant qu'expert-e, vous devez pouvoir mettre en place des situations d'apprentissage, des projets et des dispositifs adaptés à chaque groupe-classe et à chaque profil d'élèves. Vous devez également bénéficier de **formations adaptées**. Vous devriez ainsi pouvoir mettre en œuvre **les programmes officiels en toute autonomie** et vous **épanouir dans votre travail**, au bénéfice des élèves, de votre établissement et du service public d'éducation. C'est dans cette perspective que vos élu-e-s agissent au CCMMEP et au Conseil supérieur de l'éducation (CSE).

Les avancées

- La **fin des groupes de niveau obligatoires** sur toutes les heures de français et de mathématiques en 6^e et 5^e dont l'efficacité était discutée par la recherche et l'inspection générale. Sans moyens alloués suffisants, leur mise en place engendrait des problèmes d'organisation et de travail supplémentaire portant atteinte à votre liberté pédagogique.
- Le **retrait par le ministère du projet de labellisation des manuels** qui vous aurait imposé, surtout dans le primaire, des méthodes et des activités, sans tenir compte des spécificités de vos élèves et des projets d'établissement.
- Le **retrait d'injonctions ministérielles** dans certains nouveaux programmes scolaires.
- Le **financement du Compte personnel de formation (CPF)** qui devait initialement disparaître en 2024.



Les revendications

- Des **programmes réalistes et réalisables**, sans injonction, vous laissant des marges de liberté dans leur mise en œuvre.
- Le **paiement d'heures supplémentaires** des professeur-e-s des écoles s'investissant dans des projets.
- La mise en place de **conseils pédagogiques** dans vos établissements pour que l'avis des équipes soit effectivement pris en compte.
- Un bilan et un **suivi des réformes** (DNB, Parcoursup, baccalauréat).
- Une **voie professionnelle** qui permet réellement aux élèves de s'insérer ou de poursuivre correctement leurs études.
- Du **matériel** nécessaire à l'exercice de votre métier.
- Des **formations continues** sur temps de travail qui répondent davantage à vos besoins et compétences professionnelles (disciplinaire, didactique, inclusion).



Nos valeurs

Les valeurs qui guident notre action à votre service

Pour vous la Fep-CFDT porte dans son action syndicale :

- **L'émancipation.** Nous agissons pour que chacun et chacune ait la capacité à **se prendre en charge et à agir**.

Concrètement, nous vous accompagnons dans la connaissance de vos droits par **l'information et la formation**. Nous vous donnons les armes pour vous défendre et défendre les droits de vos collègues.

- **La démocratie.** C'est l'ADN de notre organisation, le D de CFDT.

Concrètement, nous nous faisons **votre porte-parole**, en tant que première organisation syndicale pour refuser des lois et des programmes qui contreviennent à votre qualité de vie au travail, **des CSE d'établissements aux ministères**.

- **L'égalité.** La Fep-CFDT lutte contre toutes les formes d'**exclusion et de discrimination**.

Concrètement : Nous agissons pour que votre carrière, votre vie au travail ou personnelle soient **traitées de la même façon** quelle que soit votre religion, votre orientation sexuelle ou votre identité de genre, vos origines géographiques ou sociales ou encore votre handicap. **Nous agissons contre toute situation de violences sexistes et sexuelles** dans les établissements scolaires comme au sein de notre organisation.

- **L'indépendance.** La Fep-CFDT n'est liée à aucun **parti politique** et à aucune **confession religieuse**.

Concrètement, si nous appelons à voter **contre toutes les idées d'extrême droite** car elles sont contraires à nos valeurs, nous n'appelons pas à voter pour des personnalités politiques ou pour un parti. Nous ne soutenons pas de gouvernement mais **nous étudions les projets dans le seul intérêt des travailleuses et des travailleurs**.

- **La solidarité.** C'est faire le choix de **l'entraide** pour défendre les droits de toutes et tous.

Concrètement : Nous agissons dans toutes les négociations **pour vous et pour les plus vulnérables**. C'est en ce sens que nous agissons pour une protection sociale de qualité. Nous nous levons contre une prévoyance qui ne protégerait plus les accidents de la vie et pour une complémentaire santé qui permette à toutes et tous de se soigner.



Nadia Claës-Beck, Secrétaire nationale, en visite d'établissement au côté de ses collègues.

Vos droits et obligations en matière de laïcité

Démêler le Vrai du Faux
concernant la laïcité en établissement privé



1. Votre chef-fe d'établissement peut supprimer une heure de cours pour une célébration religieuse.

Faux. Les heures de cours font partie du **service public d'éducation**, elles sont dues aux élèves dans le cadre des programmes.

2. Votre direction ne peut pas vous obliger à accompagner des élèves à la messe.

Vrai. La **liberté de conscience** permet à toute personne de refuser de participer à un temps confessionnel.

3. Votre programme scolaire peut être aménagé en fonction du caractère propre de votre établissement.

Faux. Les élèves des établissements privés sous contrat doivent recevoir les **mêmes enseignements que ceux de l'enseignement public**.

4. Une association qui porte des sujets confessionnels peut intervenir dans une classe sur temps scolaire devant tous les élèves.

Faux. La **liberté de conscience** doit permettre à tout-e élève de refuser un temps confessionnel.

5. Vous pouvez être inquiété-e si vous dénigrez la religion de l'établissement dans lequel vous exercez.

Vrai. Le respect du **caractère propre** d'un établissement oblige à respecter la religion qui porte son **projet d'établissement**.

6. Les élèves des établissements privés ne peuvent pas refuser les cours de culture chrétienne.

Faux. La liberté de conscience permet de refuser un cours de culture religieuse si celui-ci ne transmet pas une connaissance en toute **neutralité de toutes les religions**.

7. On peut demander à un-e enseignant-e de prendre sur les heures de concertation pour préparer un temps de catéchèse.

Faux. Le temps de concertation est destiné à préparer du temps de **service public**.

8. En tant qu'enseignant-e, vous pouvez refuser la présence d'un symbole religieux dans votre classe car votre espace est laïc.

Faux. Si la structure dans laquelle vous travaillez est confessionnelle, elle peut formaliser ce **caractère propre** mais cela ne doit pas porter atteinte à la **liberté de conscience** de chacun-e.

9. Le temps de catéchèse dit « 28^e heure » n'est pas une obligation réglementaire, c'est du bénévolat

Vrai. La liberté de conscience et le caractère propre fixent cette règle.

Une école inclusive

Issue de la loi de 2005, l'inclusion scolaire vise **l'insertion sociale des élèves en situation de handicap** dès l'école. Cependant, **sa mise en œuvre se heurte à des réalités complexes** : l'hétérogénéité croissante des classes, le décalage entre les capacités de certain-e-s élèves et les attendus des programmes, ainsi qu'un manque de formation des enseignant-e-s et des AESH (Accompagnant-e d'élèves en situation de handicap). Ce contexte, marqué par **des moyens insuffisants**, génère un mal-être chez les acteur-ric-e-s de terrain.

Pour remédier aux limites des PIAL (Pôles inclusifs d'accompagnement localisés), les ministères de l'Éducation et de la Santé généralisent les PAS (Pôle d'appui à la scolarité). Composé d'un duo enseignant-e / éducateur-ric-e spécialisé-e-s, ces pôles ciblent les élèves en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers (BEP). Ils coordonnent les interventions médicales et paramédicales en amont de la MDPH et soutiennent les équipes pédagogiques via des aménagements et du matériel adapté, en lien avec les EMAS, (Équipes mobiles d'aide à la scolarisation), et autres professionnel-le-s du secteur médico-social.

La gestion administrative et pédagogique des élèves s'unifie désormais autour du **LPI (Livret de parcours inclusif)**. Les différents partenaires, parents, intervenants du médico-social et enseignant-e-s doivent désormais y déposer les documents relatifs au parcours de l'enfant. Les PAP, PPRE et GEVASco doivent y être téléversés par l'enseignant-e de la classe. Certains documents pourront être partagés par les différents partenaires comme peut-être enfin le PPS (Projet personnalisé de scolarisation), espérons-le.

Parce que **l'inclusion est un droit**, la Fep-CFDT refuse que les personnels en portent seuls la responsabilité, ce qui génère un mal-être. Nous continuerons à revendiquer **les moyens indispensables à une école réellement inclusive** : des AESH en nombre suffisant et reconnus, des formations adaptées, des effectifs allégés lorsque c'est nécessaire et un accompagnement médico-social à la hauteur des besoins.

**N'hésitez pas à demander des formations pour répondre à vos besoins.
Votre correspondant-e Fep-CFDT est à votre écoute pour vous aider.**



Sébastien Pillas et Olivier Dhenry, Candidats CCMMEP
en visite d'établissement auprès de leurs collègues.

Votre contrat avec l'État

La Fep-CFDT a obtenu des avancées pour votre carrière

- Changement d'échelle de rémunération (passerelles entre le 1^{er} et le 2nd degré)
- Vigilance accrue concernant l'accès à la formation continue
- Accès au concours interne de conseiller principal d'éducation (CPE) dans le public



La Fep-CFDT revendique de véritables perspectives professionnelles pour vous

- Valorisation de l'expérience acquise tout au long de votre carrière
- Accès à d'autres concours internes de la fonction publique : concours inspecteur·ices et concours Perdir (personnels de direction) ou détachement/reclassement vers d'autres ministères
- Amélioration de vos conditions de travail : allègement des effectifs par classe, moyens humains supplémentaires, meilleure prise en compte de votre santé, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, liberté pédagogique, reconnaissance du travail invisible, moyens renforcés pour l'inclusion, meilleure prise en compte de votre fin de carrière.



Vous êtes Maître contractuel·le dans un établissement privé sous contrat d'association (voir page 16)

Vous êtes **agent de droit public** et votre seul employeur est l'État.

Les concours spécifiques au privé ne vous donnent pas accès à un corps de fonctionnaire mais à une **échelle de rémunération** (certifié, professeur·e des écoles...).

Vous êtes Maître agréé·e dans un établissement sous contrat simple

Après agrément de l'administration, vous êtes recruté·e en qualité de **Maître agréé·e** par un établissement (**contrat de travail de droit privé** soumis au Code du travail et à la convention collective dont dépend l'établissement).

Vous n'êtes pas **agent de droit public** mais votre rémunération est prise en charge par l'État et votre carrière est alignée sur celle d'un maître contractuel.

Le concours spécifique à l'enseignement privé vous permet d'accéder à l'**échelle de rémunération des professeur·e-s des écoles**. Lauréat·e de ce concours, vous devez effectuer un stage d'un an. Pendant cette période probatoire, vous obtenez un agrément provisoire et vous bénéficiez des dispositions applicables aux stagiaires de l'État.

Le stage validé, votre agrément devient définitif et vous bénéficiez de la **parité avec les enseignant·e-s fonctionnaires du public** en ce qui concerne vos conditions de service, vos possibilités de formation ou encore votre avancement de carrière et vos promotions... Vous êtes soumis·e aux **mêmes obligations** que les enseignant·es du public.



Les maîtres sous contrat simple ne sont pas éligibles au dispositif de la **rupture conventionnelle**.



Pour en savoir plus,
consultez l'*I-fep* en flashant le QR code.



I-fep G-Play

Réforme de la Formation initiale

Depuis la session 2026, les **concours externes de recrutement** des professeur-e-s des établissements privés sous contrat sont accessibles aux étudiant-e-s en **3^{ème} année de licence** ou titulaire d'une licence (L3). Le concours comprend **des épreuves écrites d'admissibilité et des épreuves orales d'admission**.

En tant que **lauréat-e** vous bénéficiez d'une **formation conduisant à un diplôme de niveau Master** dispensé dans un institut supérieur de formation de l'enseignement catholique (Isfec) :

- **1^{ère} année (M1)**, vous êtes nommé-e et affecté-e en académie, en qualité d'**élève en « contrat provisoire »** et vous percevez une rémunération d'environ **1 400 € nets** par mois.
- **2^{ème} année (M2)**, vous êtes stagiaire en « contrat provisoire » et votre rémunération est d'environ 1 800 € mensuels.
- À l'issue de votre parcours, **titulaire d'un master M2E** (Master éducation et enseignement), vous participez au mouvement des maîtres du privé sous contrat pour obtenir un **contrat définitif**.



Pendant une période transitoire (2025–2027), les concours niveau bac +5 demeurent. Ces lauréats effectueront un stage d'une durée de 1 an.

Agent de droit public, vous bénéficiez de la **parité avec les enseignant-e-s fonctionnaires du public** en ce qui concerne vos conditions de service, vos possibilités de formation ou encore votre avancement de carrière et vos promotions... Vous êtes soumis-e aux **mêmes obligations** que les enseignant-e-s du public.



Depuis le 19 février 2026, le **dispositif de rupture conventionnelle** est pérennisé pour les fonctionnaires et agent de droit public.

Vos documents administratifs

Quel que soit votre contrat, il est important de **vérifier et de conserver** vos documents administratifs :

- **Arrêté de nomination**
- **Procès-verbal d'installation** : sa signature déclenche le versement de votre salaire
- **Contrat d'enseignement-e** : définitif, provisoire ou de maître délégué-e
- **État de ventilation de services (VS)**, pour les enseignant-e-s du 2nd degré
Il récapitule votre service d'enseignement. En cas de contestation, vous devez annoter votre VS et l'adresser accompagnée d'un courrier au rectorat. Vous ne pouvez être tenu-e d'effectuer plus de 2 heures supplémentaires.
- Calendrier de **répartition des 108 heures** pour les enseignants du 1^{er} degré

Maître délégué-e : votre nouveau cadre de gestion

La Fep-CFDT a obtenu pour vous des avancées significatives

- Accès à la grille de rémunération MA 1 et MA 2 des suppléant-e-s du public
- Revalorisation des taux des heures supplémentaires, alignés sur les suppléant-e-s du public
- Droit à la formation pour les entrant-e-s dans le métier
- Possibilité d'accès à la formation pour préparer les concours
- Accès, pour les maîtres délégué-e-s en CDI, à la rupture conventionnelle



La Fep-CFDT porte pour vous des revendications fortes

- Augmentation du nombre de postes ouverts aux concours internes
- Maintien de l'ouverture des concours pour les disciplines rares
- Droit effectifs et non conditionnés à des formations disciplinaires et pédagogiques pour s'insérer dans le métier et préparer le concours ainsi que leur prise en charge réelle
- Allongement de la durée des jours d'absence de droit pour faciliter la passation des épreuves écrites et orales du concours
- Pour tous les maîtres délégué-e-s titulaires d'un CDI, une épreuve adaptée à leur ancienneté pour favoriser la titularisation
- Requalification du contrat, pour une succession de remplacements dans le même établissement malgré une interruption pendant les vacances d'élèves, afin que la période soit indemnisée



Votre nouveau cadre de gestion

Il est précisé dans la circulaire du 21 août 2024.

En tant que maître délégué-e vous êtes recruté-e pour assurer le remplacement d'un maître contractuel ou agréé, ou assurer un service vacant non pourvu.

Si vous exercez dans un **établissement sous contrat d'association** :

- Vous êtes **agent public**.
- Vous pouvez bénéficier d'un CDD (contrat à durée déterminée) ou d'un CDI (contrat à durée indéterminée) de droit public.

Si vous exercez dans un **établissement sous contrat simple** :

- Vous êtes **salarié-e de droit privé**.
- Vous êtes classé-e dans des niveaux de rémunération (1^{re} ou 2^e catégorie) en fonction de vos diplômes.
- Par dérogation, dès votre premier engagement, vous pouvez être rémunéré-e à un traitement supérieur au traitement minimum, en fonction de votre expérience professionnelle, de la rareté de votre discipline ou des besoins spécifiques du poste à pourvoir.

Vos conditions d'exercice

Si vous êtes en CDI ou en CDD depuis plus d'un an, vous bénéficiez d'une **évaluation professionnelle au moins tous les trois ans** et vous pouvez bénéficier d'une révision de votre indice de rémunération dans le cadre de l'entretien qui permet d'apprécier votre valeur professionnelle et votre manière de servir.

Vous percevez les **primes et indemnités** dont bénéficient les maîtres contractuel-le-s ou agréé-e-s exerçant les mêmes fonctions.

Concernant vos conditions d'exercice et de cessation de fonctions, vous êtes soumis-e aux règles applicables aux personnels enseignants non titulaires de l'enseignement public. Vous bénéficiez, dans les mêmes conditions que ces derniers, du **régime de travail à temps partiel**, du régime de congés et d'**autorisations d'absence**.



Les maîtres délégué-e-s en CDI sont éligibles au dispositif de rupture conventionnelle.

Votre évolution de carrière Vos rendez-vous de carrière (contractuel)

La Fep-CFDT a obtenu des avancées pour améliorer votre carrière

- Accès plus rapide à l'échelle hors classe, en moyenne un an plus tôt
- Création du 7^e échelon de la hors classe
- Vivier unique pour la classe exceptionnelle
- Création d'un échelon 5 de la classe exceptionnelle



La Fep-CFDT revendique pour vous de meilleurs avancements de carrière

- Augmentation des taux de promotion à la hors classe et à la classe exceptionnelle
- Création de nouveaux échelons pour éviter la stagnation en fin de carrière



Votre échelle de rémunération

Votre salaire évolue progressivement au cours de votre carrière. Votre traitement de base est défini selon votre corps d'appartenance (professeur-e des écoles, certifié-e, professeur-e d'EPS ou de lycée professionnel, agrégé-e...) et selon votre grade.

Il existe **trois grades** dans chaque corps : la **classe normale**, la **hors classe** et la **classe exceptionnelle**.

Votre évolution de carrière

Vos rendez-vous de carrière (contractuel)

Votre échelle de rémunération

Chaque grade est composé d'**échelons** :

- Classe normale (**CN**) : 11 échelons
- Hors classe (**HC**) : 7 échelons (4 pour les agrégé-e-s)
- Classe exceptionnelle (**CE**) : 5 échelons (3 pour les agrégé-e-s)

À la classe normale (**CN**), des bonifications d'avancement de 1 an sont possibles pour passer au 7^e et au 9^e échelon.

L'accès à la hors classe (**HC**) peut s'effectuer à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9^e échelon.

La classe exceptionnelle (**CE**) est accessible à partir de la hors classe et sous certaines conditions (5^e échelon pour les certifié-e-s, PE, et 4^e échelon pour les agrégé-e-s).



Pour les grades HC et CE, il n'y a aucun acte de candidature à effectuer. Cependant, il est fortement conseillé de **compléter son CV sur I-prof** et de le **mettre à jour** régulièrement.

Vos rendez-vous de carrière

Trois rendez-vous de carrière sont prévus :

- Au cours de la 2^e année* dans le **6^e échelon**
- Lorsque votre ancienneté est comprise entre 18 et 30 mois* dans le 8^e échelon
- Au cours de la 2^e année* dans le 9^e échelon

Les **deux premiers rendez-vous** rendent possible une accélération de carrière d'une année au 6^e et au 8^e échelon pour **30 % des enseignant-e-s** concerné-e-s.

Le **troisième rendez-vous** de carrière, au 9^e échelon (à compter de la 2^e année), permet un classement dans le tableau d'accès à la hors classe. À partir de 2026, le taux de promotion à la hors classe (**23 % en 2025**) augmenterait : 25 % en 2026, 27 % en 2027 et 29 % en 2028.

Environ **10 %** des collègues à la hors classe pourront accéder à la classe exceptionnelle.

Procédure

Si vous êtes concerné-e par un rendez-vous de carrière au cours de l'année scolaire suivante, vous êtes informé-e individuellement de sa programmation par un **message envoyé sur votre boîte mail professionnelle** (prenom.nom@ac-academie.fr), avant le début des vacances d'été et au début de la rentrée scolaire suivante. La date du rendez-vous vous est **notifiée 15 jours avant**.

Cette procédure est décrite dans le [Guide du rendez-vous de carrière](#).**

Modalités et évaluation

Vous pouvez préparer ce rendez-vous en complétant le [document de référence de l'entretien](#)**, votre CV sur I-professionnel, puis en consultant la [grille du rendez-vous de carrière](#)**.

Déroulé du rendez-vous de carrière

- Visite en classe de l'IEN/IPR
- Entretien avec l'IEN/IPR
- Entretien avec le/la chef-fe d'établissement
- Communication à l'agent de la grille et des commentaires de l'IEN/IPR et du/de la chef-fe d'établissement
- Possibilité pour l'agent de faire des observations (délai à respecter)
- Notification de l'appréciation finale arrêtée par le recteur ou l'IA-DASEN
- Possibilité de contester l'appréciation finale : dans un premier temps auprès de l'autorité administrative, dans un délai de 30 jours, et, dans un second temps, auprès de la CCM en cas de refus du recteur ou de l'IA-DASEN de modifier la valeur professionnelle de l'agent-e.

* au 31 août de l'année en cours

** Pour tout savoir sur vos rendez-vous de carrière, flashez le QR Code. Vous y trouverez tous les documents annexes à télécharger.



Pour toute question, n'hésitez pas à joindre le syndicat Fep-CFDT de votre académie.

Formation continue, développer vos compétences

Comme pour les collègues du public, l'État finance votre formation continue. Les possibilités de formation varient selon votre réseau (catholique, juif, laïc, protestant ou musulman).

Où trouver une formation ?

En pratique, les plans de formation proposés par les **différents réseaux** sont dispensés par Formiris (pour le réseau catholique), le FSJU (Fonds social juif unifié pour le réseau juif) et le CFFP Euroécole (Centre de formation pour les professionnels de l'éducation pour le réseau laïc). Si vous travaillez dans un établissement non catholique, vous pouvez quand même vous inscrire à une formation proposée par Formiris.

Ils vous proposent des **formations didactiques et pédagogiques**, qui vous permettent de vous préparer à l'enseignement, mais aussi des formations liées à une évolution professionnelle.

Des formations sont également proposées par le réseau Canopé, sur **M@gistère**, la

plateforme de formation continue des enseignant-s de l'Éducation nationale. Il s'agit de **modules en ligne d'autoformation**, de parcours de formation en présentiel et/ou en distanciel – synchrone ou asynchrone, c'est-à-dire simultanément avec d'autres stagiaires ou en différé. Canopé se concentre sur l'accompagnement pédagogique, l'innovation et la transformation des pratiques éducatives.

L'EAFc (École académique de formation continue) est une structure permanente mise en place dans chaque académie pour coordonner, piloter et organiser l'ensemble de vos actions de formation continue. Elle vous propose une gamme étendue de services et de formations au sein d'une académie.

Formation continue, développer vos compétences

Le **programme académique de formation** (PrAF) est un dispositif mis en place dans chaque académie en France pour organiser et coordonner votre formation continue. Il propose des formations didactiques ou pédagogiques prioritairement destinées aux collègues du public.

Les inspecteurs et inspectrices organisent des formations axées sur la discipline d'enseignement ou sur les réformes en cours. L'EAFC, le PrAF et les formations des inspecteur-ric-e-s sont prioritairement destinés aux collègues du public.

Une autre voie existe pour accéder à la formation. Quel que soit votre réseau, vous disposez de droits sur votre **compte personnel de formation** (CPF) à hauteur de 25 heures par an, dans la limite de 150 heures. Pour le mobiliser, vous devez faire une demande auprès du rectorat, qui peut l'accepter ou le

refuser, sous certaines conditions (notamment en cas de nécessité de service ou si la formation n'est pas éligible au RNCP par exemple).

Ensuite, Formiris peut prendre en charge, sous certaines conditions, vos frais complémentaires de la formation ou vos frais annexes (jusqu'à épuisement de l'enveloppe votée annuellement).

Enfin, **dans le 1^{er} degré, il existe un plan de formation dans chaque établissement**. 18 heures prises sur les 108 heures annualisées sont dédiées à la formation.

Dans le cadre du **congé de formation professionnelle**, vous pouvez bénéficier de 12 mois de congé avec maintien de salaire à hauteur de 85 % du salaire brut, dans la limite de 2 778 €. L'attribution est conditionnée à l'examen des dossiers par la CCMD, la CCMI ou la CCMA, puis à la validation du rectorat.

Nos Avancées

- Nous avons **sauvé le CPF** que l'enseignement catholique ne voulait plus financer.
- Nous avons permis que les formations sur les nouveaux programmes, la laïcité, l'EVARS et l'inclusion soient davantage proposées et financées.



Nos revendications

- Nous revendiquons au sein des instances de Formiris et auprès des rectorats l'égal accès de toutes et tous à une formation de qualité.
- Nous revendiquons votre droit à la formation. Cela suppose que les formations soient de meilleure qualité. Elles doivent répondre à vos besoins afin que vous puissiez approfondir vos compétences professionnelles, vous perfectionner dans vos fonctions, mais aussi évoluer dans votre métier ou votre carrière, ou bien encore vous reconverter.
- Nous demandons que les formations soient réalisées sur votre temps de travail, et non pendant les vacances ou le soir.
- Nous demandons que votre CPF soit utilisable en euros, sans limitation du rectorat ou de Formiris quant au choix des formations ou du reste à charge.



Vos possibilités de mutations

Vous souhaitez muter ?

Voici les instances intervenant au cours de vos différentes démarches :

	Instance	Composition	Rôle	Décision
1 ^{er} degré	CDE / CIDE <i>Commission diocésaine ou interdiocésaine de l'emploi</i>	Mandaté-e-s Fep-CFDT <i>Accords nationaux de l'emploi</i>	Retrouver un service (perte d'heures/poste) Obtenir une mutation ou un 1 ^{er} contrat définitif (lauréat-e-s)	Pas de pouvoir décisionnaire
	CCMI / CCMD <i>Commission consultative mixte interdépartementale ou départementale</i>	Élu-e-s Fep-CFDT <i>Grâce à votre vote aux Élections fonction publique</i>	Examine les candidatures et fait une proposition aux chef-fe-s d'établissement, dans le respect des priorités	Le DASEN nomme après avis du chef-fe d'établissement Validation officielle de la mutation.
2 nd degré	CAE <i>Commission académique de l'emploi</i>	Mandaté-e-s Fep-CFDT <i>Accords nationaux de l'emploi</i>	Retrouver un service (perte d'heures/poste) Obtenir une mutation ou un 1 ^{er} contrat définitif (lauréats)	Pas de pouvoir décisionnaire
	CCMA <i>Commission consultative mixte académique</i>	Élu-e-s Fep-CFDT <i>Grâce à votre vote aux Élections fonction publique</i>	Examine les candidatures et fait une ou des propositions aux chef-fe-s d'établissement, dans le respect des priorités	Le recteur nomme après avis du chef-fe d'établissement Validation officielle de la mutation.



Si vous enseignez dans un établissement non-signataire des accords de l'emploi (réseau protestant, juif, musulman ou laïc), votre mutation est directement validée par la CCMI/D/A.

Qui est déclaré-e en perte d'heures/contrat ?

L'enseignant-e ayant le moins d'ancienneté (**AGS** - Ancienneté générale de service : durée des services d'enseignement, de direction ou de formation accomplis dans les établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat) est déclaré-e en perte d'heures/contrat. **D'autres critères** peuvent être pris en compte : volontariat, âge ou encore qualifications particulières. Le-la chef-fe d'établissement doit consulter l'ensemble des PE en concertation (1^{er} degré) ou les **maîtres des disciplines concernées** (2nd degré) et les instances représentatives du personnel (**CSE**, Comité Social et Économique), puis communiquer le procès-verbal de la réunion **au président de la CAE** (2nd degré) ou des CDE/CIDE (1^{er} degré).

Pour le suivi de votre demande,
joignez votre correspondant Fep-CFDT.

Vos possibilités de mutations

Le mouvement de l'emploi du 1^{er} degré

Concernant le calendrier, vous devez vous référer chaque année à votre rectorat et à la DDEC (Direction diocésaine de l'enseignement catholique) de votre académie.

Calendrier	Actions	Accompagnement de votre syndicat Fep-CFDT
Inscription au mouvement Fiche du SGEC	Remplir votre Fiche de mutation avant le 31 janvier et l'envoyer à votre DDEC d'origine.	Aide pour compléter la Fiche de mutation et communication des coordonnées des correspondants emploi des autres diocèses.
Publication des circulaires mouvement par la DSDEN Inscription au mouvement diocésain	<i>Le-la chef-fe d'établissement réceptionne les demandes de temps partiels, disponibilités et cessations de fonction. Remplir votre demande de participation au mouvement. Suivi de votre demande de mutation.</i>	Suivi de votre demande de mutation.
Publication des postes	Consulter les services vacants (V) ou susceptibles d'être vacants (SV) sur le site du rectorat ou DSDEN et DDEC.	Présence de votre syndicat en CDE/CIDE : élaboration de la liste des postes .
Dépôt des candidatures auprès de la DSDEN et des CDE/CIDE	Candidater auprès des instances académiques, des instances catholiques et du ou des chef-fe-s d'établissements.	Conseils , si besoin, pour les choix de postes.
Codification des maîtres Proposition d'affectations	<i>Travail des CDE/CIDE en plusieurs étapes.</i>	Présence de votre syndicat en CDE/CIDE : vérification des dossiers, veille au respect des priorités et avis sur les propositions de postes. Information à l'adhérent-e ayant sollicité un suivi.
Consultation CCMI/CCMD	<i>Avis des élu-e-s CCMI/D sur les propositions de nomination du DASEN (Directeur académique des services de l'Éducation nationale). Notification du DASEN au chef-fe d'établissement de la ou des candidatures retenues. Retour des avis des chef-fe-s d'établissement au DASEN. Le DASEN vous affecte sur votre nouveau poste.</i>	Information à l'adhérent-e de sa nomination ou affectation de poste.

Le mouvement de l'emploi du 2nd degré

Calendrier	Actions	Accompagnement de votre syndicat Fep-CFDT
Janvier Déclaration de l'intention de muter , inter et intra-académique. Demande d'un premier emploi pour les néo-titulaires.	Faire votre demande auprès des instances catholiques .	Les mandaté-e-s Fep-CFDT en CAE vérifient : ● La conformité des codifications définies dans les accords de l'emploi, ● Que les dossiers sont complets.
Mars Demande de participation au mouvement de l'emploi. Recensement des pertes d'heures/contrat .	Faire votre demande auprès de l' administration rectorale et/ou des instances catholiques.	Les mandaté-e-s Fep-CFDT en CAE s'assurent que les pertes d'heures/contrat ont été traitées telles que définies dans les accords de l'emploi .
Avril/mai Ouverture du serveur académique et envoi du dossier papier. <i>Les dates varient en fonction des académies. La CAE avertit d'une proposition de service.</i>	Acter votre candidature auprès du rectorat et des chef-fe-s d'établissement. Rencontrer les chef-fe-s d'établissement	Le syndicat Fep-CFDT vous propose une fiche de suivi de leur situation. Les élu-e-s en CCMA et les mandatés Fep-CFDT défendent au mieux les intérêts des collègues , dans le respect des accords pour l'emploi.
Juin Première CCMA : examen des dossiers des titulaires .	/	Les élu-e-s Fep-CFDT en CCMA émettent un avis sur les propositions de nomination du recteur-ric.
Juillet Deuxième CCMA : examen successif des dossiers des lauréat-e-s de concours , des maîtres délégué-e-s en CDI , puis en CDD La CNA (Commission nationale d'affectation) décide de l'affectation des maîtres resté-e-s sans proposition d'emploi.	Donner vos choix d'académie.	Les élu-e-s Fep-CFDT en CCMA émettent un avis sur les propositions de nomination du recteur-ric. Les mandaté-e-s Fep-CFDT en CNA suivent les dossiers des adhérent-e-s.
Septembre PV d'installation	Signer votre PV d'installation	

Comprendre votre fiche de paie

[illegible]

Comprendre votre fiche de paie

- 1 **N° d'ordre** : donné par le service gestionnaire
- 2 **Temps de travail** : 151,67 h pour un service à temps plein

AFFECTATION

- 3 **N° de gestion** : code + n° de département
- 4 **N° de poste** : académie/rectorat + n° d'établissement à 4 chiffres
- 5 **N° de SIRET** de l'établissement
- 6 **N° 206** : Ministère de l'Éducation nationale + n° de Sécurité sociale + Clé
- 7 **Grade** : classe normale CN, hors classe HC, classe exceptionnelle CE
- 8 Nombre d'**enfants** à charge
- 9 **Échelon**
- 10 **Indice majoré** (varie selon le grade et l'échelon ; indice servant la comptabilité)
- 11 Fraction du **temps de travail effectué**

ÉLÉMENTS DU SALAIRE

- 12 **Traitement brut** (indice x valeur du point de la fonction publique / 12)
- 13 **Indemnité de résidence** : zone 1 : 3 %, zone 2 : 1 %, zone 3 : 0 % du traitement brut
- 14 Indemnité de suivi et d'orientation des élèves part fixe (**ISOE**), en 2^d degré, ou indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (**ISAE**), en 1^{er} degré, réduite au prorata en cas de temps partiel
- 15 **Indemnité compensatrice de CSG**
- 16 Cotisations sociales salariés : s'appliquent sur la rémunération, certaines seulement sur la tranche 1 (part de la rémunération inférieure au plafond de la Sécurité sociale, soit 3 428 €/mois au 01/01/2022) ou sur la tranche 2
- 17 **Cotisations sociales patronales** payées par l'État
- 18 **Transfert primes/points**
- 19 **Rémunération brute** du mois
- 20 **Cotisations salariales** à déduire de la rémunération brute induisant le net à payer
- 21 **Montant imposable** du mois : rémunération nette + CGS non déductible + CRDS

FIGURENT AUSSI DANS CE BULLETIN

- 22 **Indemnité de sujétion** spécifique voie professionnelle
- 23 Heures supplémentaires annuelles (**HSA**)
- 24 **ISOE part modulable** (professeurs principaux et professeurs référents)
- 25 **Majoration 1^{re} HSA** enseignement (+ 20 %)
- 26 **Prime équipement informatique**
- 27 **Prime Grenelle**

NE FIGURENT PAS DANS CE BULLETIN

Supplément familial de traitement (SFT) – 1 enfant : 2,29 € ; 2 enfants : de 73,79 € à 111,47 € ; 3 enfants : de 183,56 € à 284,03 €...

Heure supplémentaire effective (HSE), ponctuelle, payée au mois



À partir du 1^{er} mai 2026, est apparu sur votre fiche de salaire, un prélèvement supplémentaire pour ceux ou celles qui ont souscrit à la Protection sociale complémentaire (PSC) de la MGEN.

Votre rémunération

Vous êtes Professeur·e des écoles, Certifié·e, PLP ou PEPS

En classe normale

Echelon	Indice majoré	Durée de l'échelon (En année)	Traitement brut mensuel de base (En euros)	Prime attractivité (En euros)
11	678	/	3 338	/
10	634	4	3 121	/
9	595	4 *	2 929	33
8	562	3.5 / 2.5 **	2 767	33
7	524	3	2 580	125
6	497	3 / 2 **	2 447	208
5	481	2.5	2 368	240
4	466	2	2 294	265
3	453	2	2 230	281
2	446	1	2 196	248
1	395	1	1 944	177

* Rendez-vous de carrière dans le cadre du passage à la hors classe

** Rendez-vous de carrière et accélération possible (bonification d'une année)

À la hors classe

Echelon	Indice majoré	Durée de l'échelon (En année)	Traitement brut mensuel de base (En euros)
7	826		4 066
6	811	3	3 992
5	768	3	3 781
4	720	2.5	3 544
3	673	2.5	3 313
2	629	2	3 096
1	595	2	2 929

À la classe exceptionnelle

Echelon	Indice majoré	Durée de l'échelon (En année)	Traitement brut mensuel de base (En euros)
5	977	/	4 810
	930	1	4 578
	895	1	4 406
4	835	3	4 111
3	780	2.5	3 840
2	740	2	3 643
1	700	2	3 446

Vous êtes Agrégé·e

En classe normale

Echelon	Indice majoré	Durée de l'échelon (En année)	Traitement brut mensuel de base (En euros)
11	835	/	4 110
10	805	4	3 963
9	762	4 *	3 751
8	715	3.5 / 2.5 **	3 520
7	664	3	3 269
6	623	3 / 2 **	3 067
5	584	2.5	2 875
4	547	2	2 693
3	518	2	2 550
2	503	1	2 476
1	455	1	2 240

* Rendez-vous de carrière dans le cadre du passage à la hors classe

** Rendez-vous de carrière et accélération possible (bonification d'une année)

À la hors classe

Echelon	Indice majoré	Durée de l'échelon (En année)	Traitement brut mensuel de base (En euros)
4	977	/	4 810
	930	1	4 578
	895	1	4 406
3	835	3	4 111
2	805	2	3 963
1	762	2	3 751

À la classe exceptionnelle

Echelon	Indice majoré	Durée de l'échelon (En année)	Traitement brut mensuel de base (En euros)
3	1 072	/	5 277
	1 018	1	5 011
	977	1	4 810
2	977	1	4 810
	930	1	4 578
	895	1	4 406
1	835	2.5	4 111

Vous êtes instituteur·rice

Echelon	Indice majoré	Durée de l'échelon (En année)	Traitement brut mensuel de base (En euros)
11	538	-	2 648
10	499	4	2 456
9	464	4	2 284
8	443	3 et 3 mois	2 181
7	422	3	2 077
6	413	1,5	2 033
5	400	1,5	1 969
4	390	1,5	1 920
3	383	1	1 885
2	371	9 mois	1 826
1	361	9 mois	1 777

Vous êtes Maître délégué·e

1^{ère} catégorie

Niveau	Indice majoré	Salaire brut mensuel	Niveau	Indice majoré	Salaire brut mensuel
1	376	1 851	10	578	2 845
2	393	1 935	11	603	2 968
3	415	2 043	12	628	3 092
4	436	2 146	13	655	3 224
5	458	2 255	14	685	3 372
6	480	2 363	15	715	3 520
7	503	2 476	16	746	3 672
8	528	2 599	17	788	3 879
9	553	2 722	18	826	4 066

2^{ème} catégorie

Niveau	Indice majoré	Salaire brut mensuel	Niveau	Indice majoré	Salaire brut mensuel
1	366	1 802	7	462	2 274
2	373	1 836	8	494	2 432
3	377	1 856	9	526	2 589
4	394	1 940	10	558	2 747
5	412	2 028	11	590	2 904
6	430	2 117	12	625	3 077€

La Fep-CFDT a obtenu pour vous des avancées salariales

- Création et revalorisation de la prime d'attractivité
- Doublement des primes ISOE et ISAE (2 550 € brut/an) et revalorisation de la prime de professeur-e principal-e



La Fep-CFDT revendique pour vous une politique salariale ambitieuse afin de redonner de l'attractivité à votre métier



- Revalorisation des grilles indiciaires avec une attention particulière portée aux milieux et fins de carrière
- Dégel du point d'indice à la hauteur minimale de l'inflation
- Revalorisation de la prime de sujétion spéciale de la voie professionnelle
- Diminution du temps passé dans chaque échelon réduisant ainsi la durée de la classe normale
- Création d'une prime et/ou d'une indemnité pour le temps consacré aux évaluations nationales

En plus de votre salaire de base, vous êtes éligible aux heures supplémentaires ainsi qu'à diverses indemnités et primes.

Vos heures supplémentaires

Les heures supplémentaires annuelles (HSA)

Les **HSA** sont des heures effectuées au-delà de la norme statutaire. Un-e enseignant-e peut se voir imposer **deux heures supplémentaires**. Leur montant varie en fonction de votre corps d'appartenance (professeur-e des écoles (**PE**) certifié-e, agrégé-e...) et de votre grade (classe normale (**CN**), hors classe (**HC**) et classe exceptionnelle (**CE**)).

	1 ^{ère} HSA Euros brut/an - Majorée de 20 %	HSA supplémentaires Euros brut/an - Sans majoration
Certifié-e, PLP - CN	1 463	1 219
Certifié-e, PLP - HC et CE	1 609	1 341
PEPS - CN	1 316	1 097
PEPS - HC et CE	1 448	1 209
PE - CN - ORS 21H	1 302	1 085
PE - HC et CE - ORS 21H	1 432	1 193
Agrégé-e - CN	2 110	1 759
Agrégé-e - HC et CE	2 321	1 934
Agrégé-e PEPS - CN	1 862	1 552
Agrégé-e PEPS - HC et CE	2 048	1 707
Maître délégué-e 1^{ère} catégorie	1 312	1 093
Maître délégué-e PEPS 1 ^{ère} catégorie	1 181	984
Maître délégué-e 2^{nde} catégorie	1 214	1 012
Maître délégué-e PEPS 2 ^{nde} catégorie	1 092	910

Vos heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectives (HSE)

Contrairement aux heures supplémentaires annuelles (**HSA**), qui sont attribuées pour toute l'année scolaire, les HSE sont occasionnelles et correspondent à des **besoins spécifiques ou temporaires**.

	Montant HSE Euros brut/an
Certifié-e, PLP - CN	42,33
Certifié-e, PP - HC et CE	46,56
PEPS - CN	38,09
PEPS - HC et CE	41,90
Agrégé-e - CN	61,06
Agrégé-e - HC et CE	67,17
Agrégé-e PEPS - CN	53,88
Agrégé-e PEPS - HC et CE	59,26
Maître délégué-e 1^{ère} catégorie	40,12
Maître délégué-e 2 ^{nde} catégorie	37,12
Maître délégué-e PEPS	36,10

Vos primes et vos indemnités

Spécifiques au 1^{er} degré

L'**ISAE** (indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves)

- **2550 € bruts annuels** pour un temps plein
- Versement mensuel
- Montant proportionnel au temps de service

L'**IMP** (indemnité pour mission particulière)

- Missions « référent-e pour les usages numériques » ou « référent-e auprès des élèves en situation de handicap »
- Missions d'intérêt pédagogique
- **Taux annuels** : 1250 € et 2500 €, selon les modalités et le temps d'exercice

Spécifiques au 2nd degré

L'**ISOE** (indemnité de suivi et d'orientation des élèves)

- **Part fixe à 2550 € brut par an**, soit 212,50 € par mois (pour tous les enseignant-e-s)
- **Part modulable**
 - Versée uniquement aux professeur-e-s principaux-les et aux professeur-e-s référent-e-s
 - Dépendant de la classe d'exercice et du corps d'appartenance, son montant varie de **1308 à 1497 € brut par an pour un-e professeur-e référent-e** à **1609 € brut par an pour un-e professeur-e principal-e agrégé-e**
- Part fonctionnelle (Pacte)
 - Dans le cadre d'une **mission spécifique**
 - **1250 € brut par an et par brique**

Spécifiques au 2nd degré

L'ISP (indemnité de sujétion particulière)

- Pour les **professeur-e-s documentalistes**
- **2550 € brut par an**, soit 212,50 € par mois

L'ISS (indemnité de sujétion spécifique) de la voie professionnelle

- Pour les **PLP et PEPS** assurant au moins 6 heures de cours hebdomadaires dans les classes de 1^{re} et de terminale des voies professionnelles, et dans les classes préparant à un CAP
- **400 € brut par an**

L'indemnité de sujétion pour effectif pléthorique

- Pour les professeur-e-s assurant au moins 6 heures hebdomadaires devant un ou plusieurs groupes d'élèves dont l'effectif est supérieur à 35
- 1250 € brut par an

Indemnité de responsabilité DDFPT

- Directeur-riche délégué-e aux formations professionnelles et technologiques
- De **5917 à 7563 €** suivant le nombre d'élèves suivis

IMP (indemnité pour mission particulière)

- **Missions de nature variée** : coordination de discipline, coordination des activités physiques et sportives, coordination de cycle d'enseignement ou de niveau d'enseignement, référent-e culture ou numérique, tutorat d'élèves en lycée, référent-e décrochage ou autres missions d'intérêt pédagogique et éducatif
- **5 taux annuels forfaitaires** : 312,50 €, 625 €, 1250 €, 2500 € et 3750 €



L'attribution des IMP et des pactes doit être soumise à la discussion des équipes pédagogiques lors d'une réunion de l'instance de concertation de l'établissement.

N'hésitez pas à informer votre syndicat de tout dysfonctionnement !

Communes aux 1^{er} et 2nd degrés

Prime d'équipement informatique

- 176 € brut, soit environ **150 € net**
- Versée en janvier aux personnels à temps complet comme à temps partiel

Indemnité pour activité péri-éducative

- 23,81 €/heure

Prime d'entrée dans le métier

- **1500 €**
- Versée en deux fois, en général en novembre et en février, **lors de la première année de titularisation**



- Si vous avez été délégué-e ou suppléant-e plus de trois mois avant votre nomination, vous n'aurez pas droit à cette prime.
- Les personnels en préprofessionnalisation et les titulaires d'un master « MEEF ou M2E » peuvent également bénéficier de cette prime.

Communes aux 1^{er} et 2nd degrés**Prime spéciale d'installation**

- Collègues affecté-e-s dans certaines régions, comme l'Île-de-France et l'agglomération de Lille
- Entre 2146 € et 2210 € selon la zone de résidence
- Cumulable avec la prime d'entrée dans le métier



Les agrégé-e-s ne peuvent pas y prétendre.

Prime d'attractivité (prime Grenelle)

- Mensuellement de manière **dégressive**
- Titulaires des **échelons 1 à 9** (de 3 370 à 400 € par an)

Indemnité de tuteur-riche d'un stagiaire de concours : 1250 € par an

Indemnité de tutorat pour SOPA (stage d'observation et de pratique accompagnée)

- 150 € par étudiant en M1 / 300 € par étudiant-e en M2

Indemnité de tuteur-riche d'un-e étudiant-e contractuel-le alternant-e en master *MEEF* : 800 €

Forfait mobilité durable

- Frais engagés au titre des déplacements entre le lieu d'habitation et le lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable
- De 100 à 300 €
- Demande avant le 31 décembre de l'année scolaire

Spécifiques à l'enseignement spécialisé

Indemnité pour les enseignant-e-s des 1^{er} et 2nd degrés exerçant en **SEGPA** ou en **ULIS** (collège ou lycée) : 1765 € brut par an

IFP (indemnité de fonction particulière)

- Enseignant-e-s du 1^{er} degré **titulaires du CAPPEI**
- 844 € brut par an

Bonification indiciaire de 15 points pour les instituteur-riche-s enseignant-e-s spécialisé-e-s

Indemnité de tutorat CAPPEI pour suivi de stagiaire : de 500 à 700 €

Vos obligations réglementaires de service (ORS)

La Fep-CFDT revendique l'amélioration des ORS



- Possibilité d'une quotité de service à 80 % pour un temps partiel de droit, notamment dans le 1^{er} degré
- Application de pondérations à 1,1 pour les collègues intervenant en lycée professionnel (1 h de première et terminale bac pro = 1,1 h dans la VS)
- Obligation d'appliquer la réglementation pour les professeur-e-s documentalistes : 1 h de face-à-face pédagogique = 2 h d'ORS
- Organisation des 108 heures dans le 1^{er} degré : reconnaissance de l'ensemble des tâches et davantage de liberté dans leur organisation
- 1^{er} degré : la 28^e heure (ou 25^e) liée au caractère propre doit se faire sur la base du volontariat et en dehors du temps de service d'enseignement lié à l'État

Vous enseignez dans le 1^{er} degré

Votre service d'enseignement hebdomadaire de **24 heures** (face-à-face pédagogique) + **108 heures annuelles**, soit 3 heures hebdomadaires.

Focus sur les 108 heures

36 h	APC - Activités pédagogiques complémentaires avec des groupes restreints d'élèves : • Aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages • Aide au travail personnel ou activité prévue par le projet d'école
48 h	Travaux en équipes pédagogiques, réunions, concertations Relations avec les parents Élaboration et suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves en situation de handicap
18 h	Formation continue (pour au moins la moitié) et animation pédagogique
6 h	Conseils d'école obligatoires Pour les écoles catholiques sous contrat, ce temps peut être consacré à des travaux en équipe pédagogique ou au conseil d'établissement.

Vous enseignez dans le 2nd degré

Échelle de rémunération	ORS hebdomadaire	Complément
Agrégé-e	15 h	
Agrégé-e en EPS	14 h	+ 3 h AS*
Certifié-e, PLP	18 h	
PEPS	17 h	+ 3 h AS*
Documentaliste	30 h	+ 6 h (relations avec l'extérieur) Possibilité d'enseignement : 1 h de face-à-face pédagogique = 2 h ORS)
Professeur du 1 ^{er} degré en dispositif Ulis	21 h	

* Développement de l'association sportive et entraînement de ses membres

En lycée, en classe de première et terminale, les heures de cours sont affectées d'un coefficient de pondération.

Exemple



- Si vous enseignez en classe de première ou terminale des voies générale et technologique, chacune de vos heures d'enseignement est décomptée dans vos maxima de service après affectation d'un coefficient de pondération de 1,1 (plafonnée à 1 heure).
- Si vous enseignez en BTS, la pondération est de 1,25 (non plafonnée).

Si vous partagez votre service entre plusieurs établissements, situés dans des communes différentes de celle de votre établissement d'affectation ou n'appartenant pas à un même ensemble immobilier, vous bénéficiez d'une heure d'allègement de service.

Vous souhaitez enseigner à temps partiel

Dans le 1^{er} et 2nd degrés, une autorisation d'exercer votre service à temps partiel peut vous être accordée :

- **De droit** : à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, au titre d'un handicap, pour donner des soins à un proche (conjoint·e, enfant à charge âgé de moins de 20 ans, ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave) ou pour raison thérapeutique
- **Sur autorisation** : pour convenances personnelles, pour accéder à la retraite progressive, pour la création ou la reprise d'une entreprise

Pour quelle durée ?

Cette autorisation vaut pour l'année scolaire, sauf cas particuliers. Elle est renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

Pour quelle quotité de travail ?

Réglementairement, la quotité de travail doit être comprise **entre 50 et 80 %*** pour un **temps partiel** de droit et comprise entre 50 et 90 % pour un **temps partiel sur autorisation**.

Attention *



- Selon les académies, pour le 1^{er} degré, la quotité horaire de 80 % reste exceptionnelle, y compris pour les temps partiels de droit.
- À temps partiel, vous pouvez (si vous le souhaitez) effectuer des **heures complémentaires**, des **HSE** (heures supplémentaires effectives) et des briques **Pacte**.

Pour quelle rémunération ?

Quotité de votre temps de travail	Calcul de votre rémunération
Quotité comprise entre 80 % et 90 %	<i>Quotité de temps partiel aménagé en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40</i>
Temps partiel strictement inférieur à 80 %	<i>Rémunération au prorata du temps de travail effectué</i>
Temps partiel égal à 80 % ou 90 %	<i>Traitement et indemnités liées au traitement principal majorés : respectivement à 85,7 % et à 91,4 %.</i>

Quelle sera votre situation administrative ?

Vos périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de **travail à temps plein** pour la détermination des **droits à avancement, à promotion et à formation**.



- Les heures que vous libérez pour un temps partiel de droit sont protégées.
- Celles que vous libérez pour un temps partiel sur autorisation deviennent vacantes et doivent être publiées lors du mouvement. Si vous souhaitez augmenter votre quotité de service, vous devez participer au mouvement.

Cas particulier du temps partiel thérapeutique (TPT)

Il est accordé par périodes successives dans la limite **d'une année**, pour des quotités allant de **50 % à 90 % du temps de travail**.

Les **trois premiers mois** sont accordés **sur avis de votre médecin traitant**. Le renouvellement est possible sur avis d'un médecin agréé.

La rémunération est prise en charge à 100 % par l'administration.



Le TPT est renouvelable 1 an après une reprise de service à temps plein.

Vos droits

Congés, disponibilités et autorisations d'absence

En tant que **maîtres contractuel-le-s et agréé-e-s**, vous bénéficiez des mêmes congés, disponibilités et autorisations d'absence que les enseignant-e-s du public :

- Si votre **contrat** ou **agrément** est définitif, vous bénéficiez des dispositions applicables aux fonctionnaires.
- Si votre **contrat** ou **agrément est provisoire** vous bénéficiez de celles applicables aux stagiaires de l'État.
- Si vous êtes **maîtres délégué-e-s**, en CDD ou en CDI, vous bénéficiez des dispositions applicables aux agent-e-s non titulaires de la fonction publique.

Dans le cas d'une demande de congé formation, d'une autorisation d'absence, de la déclaration d'un accident de service, etc., le-la chef-fe d'établissement n'émet qu'un avis et, même si celui-ci est défavorable, il ou elle doit transmettre le dossier au rectorat qui prend la décision finale.



À l'heure où ce guide est réalisé, et suite à la dénonciation des accords de prévoyance par le collège employeur (FNOGEC), nous ne sommes pas en mesure d'affirmer que le régime de prévoyance actuel sera maintenu. En effet, les négociations concernant son maintien pour les enseignant-e-s des établissements privés sous contrat sont toujours en cours.

Vos droits

Congés, disponibilités et autorisations d'absence

Légende			
PT	Rémunération plein traitement	AF	Allocations familiales
% T	Rémunération avec un pourcentage	AIT	Allocation d'invalidité temporaire
NR	Non rémunéré	IC	Indemnités compensatrices versées par l'État
AJPP	Allocation journalière de présence parentale	SP	Service protégé : vous retrouvez votre service à l'issue du congé
IJ	Indemnités journalières Sécurité sociale	SNP	Service non protégé : vous êtes réintégré-e sur un service vacant après participation au mouvement. <i>(Vous pouvez être admis-e à la retraite ou reclassé-e en cas d'inaptitude définitive.)</i>

Vous êtes en contrat ou agrément définitif ou provisoire

Congés

Types de congé	Durée et droits
Maladie ordinaire (CMO)	12 mois maximum , dont 3 mois à 90 % et 9 mois à ½ T (SP) - Période de référence mobile sur une année 1 jour de carence (depuis le 01/01/2018)
Longue maladie (CLM)	3 ans maximum , dont 1 an PT et 2 ans à 60 % T (SP)
Maladie de longue durée (CLD)	5 ans maximum , dont 3 ans PT et 2 ans à ½ T (SNP)
Invalidité temporaire imputable au service (ITIS)	Sans limitation de durée, sauf pour les stagiaires (limité à 5 ans) (SP jusqu'à 12 mois consécutifs) PT
Maternité	16 semaines (1 ^{er} ou 2 nd enfant) ou 26 semaines (à partir du 3 ^e enfant). 34 semaines (jumeaux) ou 46 semaines (triplés ou plus) PT (SP)
Adoption	16 semaines (1 ^{er} ou 2 nd enfant) ou 18 semaines (à partir du 3 ^e enfant). 22 semaines (adoptions multiples) PT (SP)
Paternité, accueil de l'enfant	25 jours calendaires ou 32 jours calendaires (naissances multiples) PT (SP)
De naissance (pour le-la conjoint-e ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption)	3 jours ouvrables PT
Proche aidant	3 mois , renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de sa carrière NR (possibilité d'allocation journalière de proche aidant) (SP)
Solidarité familiale	3 mois maximum, renouvelable 1 fois NR (SP)

Congés

Types de congé	Durée et droits
Présence parentale	310 jours par période de 36 mois NR , mais AJPP (SP)
Congé supplémentaire de naissance	Pour chaque parent ● 70 % du salaire net le 1er mois ● 60 % du salaire net le 2nd mois
Parental	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant , accordé par période de 2 à 6 mois NR (possibilité de prestation partagée d'éducation de l'enfant) (SP 1 an)
Formation professionnelle	Accessible aux maîtres en contrat définitif avec ancienneté 3 ans : 1 an 85 %T (plafonné) + 2 ans NR (SP)
Formation syndicale	12 jours par an PT

Disponibilités

Types de disponibilité	Durée et droits
Adoption à l'étranger	6 semaines NR (SP)
Mise en disponibilité d'office pour raison de santé	6 à 12 mois , dans la limite de 6 ans consécutifs (exceptionnellement 7 ans) NR , IJ ou allocation d'invalidité temporaire (SNP)
Soins à une personne à charge	3 ans , renouvelable sous conditions NR (contrat provisoire : 1 an, renouvelable 2 fois) (SP 1 an)
Pour élever un enfant de moins de 12 ans	3 ans , renouvelable NR (contrat provisoire : 1 an, renouvelable 2 fois) (SNP)
Pour suivre son-sa conjoint-e ou partenaire de PACS	3 ans , renouvelable NR (contrat provisoire : 1 an maximum, renouvelable 2 fois) (SNP)
Convenances personnelles	Ne peut excéder 5 ans max et dans la limite de 10 ans sur l'ensemble de la carrière NR (SNP) (contrat provisoire : 3 mois NR)
Création d'entreprise	Contrat définitif : 2 ans NR (SNP)
Études ou recherche	Contrat définitif : 3 ans, renouvelable 1 fois NR (SNP)
Pour exercer un mandat d'élu local	Durée du mandat NR (SNP)

Vos droits

Vous êtes en contrat ou agrément définitif ou provisoire

Autorisations d'absence

Types d'autorisation d'absence	Durée et droits
Événement familial	Mariage ou PACS : 5 jours + 48 h délai de route PT Examens médicaux obligatoires (au nombre de 3) PT Pour naissance, accordé au-à la conjoint-e ne bénéficiant pas du congé maternité ou d'adoption : 3 jours PT Pour garde d'un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si handicap) : nombre de demi-journées hebdomadaires travaillées + 1 jour dans la limite de 6 jours. PT Décès ou maladie très grave du conjoint, pacsé ou ascendants directs : 3 jours ouvrables + délai de route de 48 h maximum PT Décès d'un enfant : 12 jours ouvrables (enfant de + de 25 ans) ou 14 jours ouvrables (enfant de - de 25 ans) PT
Pour passer un concours ou un examen	2 jours ouvrables + durée du concours PT
Fonction élective	Variable selon le mandat électif
Devoir de citoyenneté	Juré d'assises : le temps du procès PT Sapeur-pompier volontaire : 5 jours par an
Fêtes religieuses	Selon le calendrier des fêtes religieuses



Certains congés, autorisations d'absence et disponibilités sont de droit, d'autres facultatifs (**sous réserve de nécessité de service**).

Pour plus de précisions, contactez le syndicat Fep-CFDT de votre académie.

Maîtres délégué-e-s en CDI ou CDD

Principaux congés

Types de congés	Durée et droits
Maladie	Pendant 12 mois consécutifs ou au cours d'une période de 300 jours • Moins de 4 mois de service : NR • Plus de 4 mois de services : 3 mois 90% et 9 mois PT (déduction IJSS)
Grave maladie	3 ans maximum, accordé par période de 3 à 6 mois. PT pendant 1 an, puis 60 % pour les deux années suivantes Condition <u>depuis le 01/09/2024</u> : justifier de 4 mois de service

Accident de service ou maladie professionnelle	Pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, ou le décès ● 1 mois PT dès l'entrée en fonction ● À partir de 2 ans de service : 2 mois PT ● À partir de 3 ans de service : 3 mois à PT Au-delà, perception des IJSS versées par l'administration ou la CPAM
Sans traitement pour raison de santé (maladie)	1 an maximum si l'incapacité est temporaire et lorsque les droits à congé avec traitement sont épuisés NR
Maternité	Durée Sécurité sociale (16 ou 26 ou 34 ou 46 semaines) PT (déduction des IJSS)
Adoption	Durée Sécurité sociale (16, 18 ou 22 semaines) PT (déduction des IJSS)
Paternité	Durée Sécurité sociale (25 ou 32 jours) PT (déduction des IJSS)
Solidarité familiale	3 mois maximum (renouvelable une fois), Pas de condition d'ancienneté NR
Présence parentale	310 jours ouverts au cours d'une période de 36 mois Pas de condition d'ancienneté NR , mais AJPP
Proche aidant	3 mois , renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de sa carrière NR mais AF
Parental	Accordé par période de deux à six mois , renouvelable NR Condition : ancienneté d'un an requise
Formation professionnelle	3 ans maximum sur l'ensemble de la carrière : 1 an 85 % T + 2 ans NR ; sous condition d'ancienneté de 36 mois
VAE	24 heures par an PT
Bilan de compétences	24 heures par an PT , 10 ans de services exigés
Formation syndicale	12 jours ouvrables par an PT
Formation cadre/animateur-rice jeunesse	6 jours ouvrables par an
Représentation	9 jours ouvrables par an PT
Pour élever un enfant de moins de 12 ans	1 an renouvelable maximum 3 ans NR Condition : justifier d'une ancienneté de 1 an
Pour suivre son-sa conjoint-e ou son-sa partenaire de PACS	3 ans , renouvelable NR Condition : être employé-e depuis plus d'un an
Obligations légales (mandat politique)	Durée du mandat (ministériel ou parlementaire) NR
Raisons familiales	15 jours par an NR (sous réserve des nécessités de service).
Création d'entreprise	1 an renouvelable une fois maximum NR



- Les congés ne peuvent être attribués au-delà du terme de l'engagement.
- Seul-e un-e maître titulaire ou agréé-e peut être placé-e en disponibilité.
Si vous êtes maître délégué-e, vous pouvez bénéficier de congés non rémunérés pour des motifs identiques aux motifs pour lesquels un-e maître titulaire peut bénéficier d'une disponibilité.

Qui saisir en cas de dégradation de votre qualité de vie et de vos conditions de travail ?

La prévention des risques psychosociaux et la protection des personnels relèvent à la fois des chef-fe-s d'établissement et de la hiérarchie académique

La Fep-CFDT agit pour que les services académiques visant à protéger les enseignantes et enseignants des établissements privés sous contrat le fassent de la même façon que pour leurs homologues du public. Des feuilles de routes RH sont disponibles dans chaque académie.

Les administrations mettent en place des dispositifs d'accompagnement adaptés. Selon votre situation, vous pouvez solliciter :

- **Cellule RH de proximité.** Les membres donnent des premières réponses à vos questions et proposent un accompagnement personnalisé dans vos démarches en termes de carrière, de formation et d'évolution professionnelle.
- **Cellule d'écoute académique** pour les victimes ou témoins de violences, discriminations, harcèlement. Elle recueille les signalements des personnels sur ces sujets.
- **Service médical en faveur des personnels** (médecin de prévention, infirmier-ère,

psychologue du travail), Vous pouvez le saisir à tout moment.

- **Le médiateur de l'Éducation nationale** peut être saisi pour régler des litiges entre les personnels et les services de l'Éducation nationale.
- **Une cellule d'écoute nationale**

Si toutes les voies d'expression et de médiation ont été épuisées sans possibilité de résolution des problèmes, il vous est possible d'activer votre **droit à la protection fonctionnelle** par une demande écrite au recteur, à la rectrice ou à l'IA-DASEN par voie hiérarchique.

De plus, le CSE est chargé de veiller au respect des obligations légales et de proposer des actions visant à améliorer la QVCT au sein de l'établissement.

La Fep-CFDT peut vous accompagner dans vos démarches vers le bon interlocuteur ou la bonne interlocutrice.

Elle est aussi en lien avec de nombreuses structures institutionnelles permettant de répondre aux besoins si nécessaire (ministère, associations diverses, défenseur des droits, presse...).

VOTRE SANTÉ

Votre complémentaire santé / Votre prévoyance



Votre complémentaire santé

Depuis le 1^{er} mai 2026, une **complémentaire santé collective et obligatoire** est mise en place.

La CFDT a obtenu l'intégration **des garanties adaptées aux besoins spécifiques** du métier d'enseignant.

Demandez votre Guide Protection Sociale
auprès de votre correspondant Fep-CFDT



Revendications de la Fep-CFDT

- Révision de l'accord dès 2027
- Trois niveaux de couverture optionnels (au lieu de 2)
- Amélioration des garanties
- Effectivité des droits à portabilité
- Révision des cotisations en Alsace-Moselle

Votre prévoyance

La prévoyance couvre les risques lourds (incapacité, invalidité, décès).

La Fep-CFDT a obtenu **le maintien de la prévoyance obligatoire jusqu'au 31 décembre 2026.**

Elle revendique le maintien de la couverture collective obligatoire cofinancée par les établissements.

Rappel : Les contrats collectifs facultatifs proposés par l'État ne sont pas de même nature et ne couvrent pas tous les enseignant-e-s de manière uniforme.



Notre secrétaire générale, Valérie Ginet, lors de la mobilisation du 27 mai 2026 à Paris pour préserver notre système de prévoyance.



La Fep-CFDT se mobilise auprès des organisations patronales et des ministères afin qu'un nouveau contrat de prévoyance soit signé avant le 31 décembre 2026.

Vous êtes en situation de handicap

Depuis la loi de 2005, **le non-respect des droits des personnes en situation de handicap est sanctionné.**

À SAVOIR

La RQTH, délivrée par la MDPH, est indispensable pour faire reconnaître vos droits.

Elle permet, pour un taux d'incapacité d'au moins 50 % :

- Un départ anticipé dès 55 ans (sous conditions)
- L'absence de décote

Pensez à renouveler votre RQTH et à déclarer tous vos handicaps (ils sont cumulables). Même si le signalement à l'employeur n'est pas obligatoire, il devient nécessaire pour faire valoir vos droits.

VOS DROITS

- Priorité lors des mutations
- Aménagement du poste ou du temps de travail (sur avis médical)
- Accompagnement par le correspondant handicap

L'établissement doit mettre en place des aménagements raisonnables. Des aides existent (FIPHFP ou AGEFIPH).



En cas de refus, saisissez les élu-e-s, les syndicats, le correspondant handicap ou le Défenseur des droits. La Fep-CFDT peut vous accompagner.

Préparer votre retraite, Retrep, retraite progressive

Réforme des retraites 2023

La CFDT s'est mobilisée contre **cette réforme jugée injuste**. Elle a été **suspendue par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 pour les départs à compter du 1^{er} septembre 2026**.

Cette suspension prévoit :

- le gel du recul de l'âge légal de départ à la retraite ;
- le gel de l'allongement de la durée de cotisation ;
- une amélioration de la pension des femmes (prise en compte des 24 meilleures années pour une mère d'un enfant et 23 années à partir de deux enfants, au lieu de 25) ;
- l'intégration de deux trimestres de majoration pour enfant comme trimestres cotisés pour un départ anticipé au titre des carrières longues.

Les décrets d'application restent attendus.

À ce jour, le départ en retraite (hors situations particulières) est possible **entre 62 ans et 9 mois (personnes nées en 1964) et 63 ans et 9 mois (nées en 1968)**, avec un nombre de **trimestres requis compris entre 170 et 172** selon l'année de naissance.

Retraite progressive

La CFDT a **obtenu le maintien de la retraite progressive accessible dès 60 ans**. Le décret permettant son application à compter du 1^{er} septembre 2025 a été publié tardivement.

Retraite anticipée (RETREP)

Le régime temporaire de retraite de l'enseignement privé (RETREP) est accessible sous conditions (âge, durée de service). Il est accordé sans condition en cas d'invalidité définitive reconnue après avis du conseil médical.



Nos avancées :

La Fep-CFDT a obtenu une clause de cristallisation pour les personnels admis au RETREP avant le 1^{er} septembre 2023. Celle-ci neutralise les effets de la réforme de 2023 sur la durée de cotisation, évitant toute pénalisation.



La Fep-CFDT revendique par ailleurs de meilleurs aménagements de fin de carrière ainsi qu'une revalorisation des indemnités de départ à la retraite.

Les Syndicats Fep-CFDT par département

67 - 68	FEP CFDT ALSACE alsace@fep.cfdt.fr 07 43 57 66 30	09 - 12 31 - 32 46 - 65 81 - 82	SREP CFDT MIDI PYRENEES midi.pyrenees@fep.cfdt.fr 07 77 44 37 04 - 06 61 35 65 85
24 - 47	FEP CFDT DORDOGNE LOT ET GARONNE DLG.24-47@fep.cfdt.fr 05 53 66 39 90 - 06 70 93 47 66	59 - 62	FEP CFDT NORD - PAS DE CALAIS npdc@fep.cfdt.fr - 03 20 85 25 25
33	FEP CFDT GIRONDE gironde@fep.cfdt.fr 05 57 81 11 21 - 07 63 20 31 64	44	STEP CFDT LOIRE ATLANTIQUE loire.atlantique@fep.cfdt.fr - 06 74 51 11 22
40 - 64	FEP-CFDT BASQUE BÉARN LANDES basquebearnlandes@fep.cfdt.fr 05 59 27 90 69 - 06 82 91 49 73	49 - 53 72 - 85	SEP CFDT ANJOU MAINE VENDEE anjoumainevendee@fep.cfdt.fr 07 69 84 44 93
03 - 43 15 - 63	SEPA CFDT AUVERGNE syndicatsepacfdt@gmail.com 04 73 31 90 80	02 - 60 80	SEP CFDT PICARDIE picardie@fep.cfdt.fr - 06 49 64 38 43
14 - 50 61	SEP CFDT BASSE NORMANDIE basse.normandie@fep.cfdt.fr - 06 88 64 86 14	16 - 17 79 - 86	FEP CFDT POITOU CHARENTES Poitou.charentes@fep.cfdt.fr 06 38 05 94 79
21 - 58 71 - 89	FEP CFDT BOURGOGNE bourgogne@fep.cfdt.fr - 06 29 30 16 72	04 - 05 13 - 84	SEP CFDT PROVENCE provence@fep.cfdt.fr - 06 49 24 59 25
22	FEP CFDT COTES D'ARMOR fepcfdt22@gmail.com - 02 96 94 00 99	06 - 83	SEP CFDT COTE D'AZUR cote.d.azur@fep.cfdt.fr - 06 25 41 74 56
29	FEP CFDT FINISTERE finistere@fep.cfdt.fr 02 98 33 29 29	01 - 69	FEP CFDT AIN RHONE ainrhone@fep.cfdt.fr - 04 72 34 61 00
35	FEP CFDT ILLE ET VILAINE ille.et.vilaine@fep.cfdt.fr - 02 99 86 34 74	42	FEP CFDT LOIRE fep42cfdt@gmail.com - 07 81 68 49 80
56	FEP CFDT MORBIHAN morbihan@fep.cfdt.fr - 06 95 53 23 27	07	SEP CFDT ARDECHE ardeche@fep.cfdt.fr - sepcfdt07@gmail.com 06 69 99 63 23
18 - 28 36 - 37 41 - 45	SEP CFDT CENTRE centre@fep.cfdt.fr 06 84 70 76 81	26	FEP CFDT DROME gilserre@orange.fr - 06 08 06 82 60
08 - 10 51 - 52	FEP CFDT CHAMPAGNE ARDENNE champagne.arennes@fep.cfdt.fr 07 66 30 45 98	38	FEP CFDT ISERE isere@fep.cfdt.fr 04 74 84 01 71 - 06 71 49 07 42
2A - 2B	SEP CFDT CORSE stephane.randocorse@yahoo.fr - 04 95 31 01 17	73 - 74	SEP CFDT PAYS DE SAVOIE sep73.cfdt@orange.fr - 06 84 60 22 00
25 - 39 70 - 90	FEP CFDT FRANCHE COMTE franche.comte@fep.cfdt.fr - 06 80 38 62 71	974	FEP CFDT LA REUNION fepcfdt974@gmail.com - sg974@fep-cfdt.re +262 692 63 66 87 - +262 693 45 21 32
27 - 76	FEP CFDT HAUTE NORMANDIE haute.normandie@fep.cfdt.fr 02 32 08 35 54 - 06 62 25 83 06	972	EDUCATION CFDT MARTINIQUE cfdteducationmartinique7@gmail.com +596 696 86 87 90
75	PARIS (SPEP CFDT) spep.paris@gmail.com 07 81 56 74 11	987	USPEP - A Tia i Mua POLYNESIE FRANCAISE fleurych@mail.pf
77 - 93 94	EST FRANCILIEN SEPEF CFDT sepefcfdt@gmail.com 06 28 24 55 43	988	SYPSTEP NOUVELLE CALEDONIE nouvelle.caledonie@fep.cfdt.fr sypstep@lagoon.nc
78 - 91 92 - 95	OUEST FRANCILIEN SEPOF CFDT ouest.francilien@fep.cfdt.fr - 06 88 32 87 07	971 - 973 976 - 975	GAUDELOUPE - GUYANE - MAYOTTE SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON fep.communication@fep.cfdt.fr - 0033 676 173 012
11 - 30 34 - 48 66	FEP CFDT LANGUEDOC ROUSSILLON languedoc.roussillon@fep.cfdt.fr 06 83 48 99 74		SYNAFOR CFDT cfdt-synafor@orange.fr - 01 56 41 54 85
19 - 23 87	SEP CFDT LIMOUSIN limousin@fep.cfdt.fr - 06 81 92 41 87		
54 - 55 57 - 88	FEP CFDT LORRAINE lorraine@fep.cfdt.fr - 03 83 39 92 66		

AGIR CONCRÈTEMENT !

Conditions de travail, métier, santé, promotion, maîtres délégués, revalorisation, recours, postes, lycée professionnel, école immersive.

Quand les décisions tombent, mieux vaut être défendu.e !



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS

**Nous sommes enseignant-e-s comme vous,
et connaissons réellement vos établissements, vos métiers et vos difficultés.**

DES COLLÈGUES À VOS CÔTÉS AU QUOTIDIEN

1-Valérie Ginet, Professeure Agrégée de lycée, Paris. 2- Damien Gillot, Professeur collège, Dijon. 3- Nadia Claës-Beck, LP, Lille. 4- Jessica Bertrand, Professeure des écoles, Réunion. 5- Youenn Le Ret, Professeur collège/Lycée, Rennes. 6- Sébastien Pillias, Apprentis d'Auteuil, Orléans-Tours. 7- Pascale Orecchionni, Professeure des écoles, Lyon. 8- Amélie Brunet, LP, Poitiers. 9- Aurélia Gastaldi, Professeure collège/Lycée, Nice. 10- Gwenaél Blin, LP, Nantes. 11- Laurent Alma, Professeur collège/Lycée, Clermont-Ferrand. 12- Madeline Oria, PEPS, Normandie. 13- Caroline Cros-Durand, Professeure en école immersive, Montpellier. 14- Juliette Paul, Professeure des écoles, Reims. 15- Blandine Bouchelet-Maurer, LP, Nancy-Metz. 16- Laure Willaert, Professeure spécialisée, Toulouse. 17- Nathalie Daspas El Assaoui, Professeure collège/Lycée, Bordeaux. 18- Claudine Jacquier, Professeure collège/Lycée, Grenoble. 19- Olivier Dhenry, Professeur collège/Lycée, Versailles. 20- Geneviève Gounon, Professeure collège/Lycée, Aix-Marseille.



2 VOTES POUR ÉLIRE

1

Vos représentant-e-s
au Ministère

CCMMEP

2

Vos représentant-e-s dans
votre académie

CCMA/CCMI/CCMD/CCML

Du terrain jusqu'au Ministère, la Fep-CFDT vous défend partout où les décisions se prennent.

650 000 ADHÉRENT-E-S ET DES ÉQUIPES ENGAGÉES PARTOUT EN FRANCE

**DU 3 AU 10 DÉCEMBRE
VOTEZ 2X FEP-CFDT**



LE 1ER SYNDICAT
DE FRANCE
au service des
enseignant-e-s du Privé



fep.cfdt.fr